

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PERAWAT RUMAH SAKIT SUKA INSAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR

**Novitasari
Prof. Dr. FX. Suwanto, MS.**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jalan Babarsari 43-44 Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional perawat pada Rumah Sakit Suka Insan Banjarmasin. Telah banyak definisi yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasional sangat mempengaruhi keberhasilan tercapainya suatu tujuan sebuah organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan usaha dalam meningkatkan komitmen organisasional perawat pada Rumah Sakit, salah satunya dengan mengukur apakah mereka telah memiliki kepuasan kerja yang baik, gaya kepemimpinan yang benar, serta budaya organisasi yang sesuai.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Suka Insan yang memiliki populasi 170 perawat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur yang perhitungannya dilakukan dengan analisis regresi. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional perawat. Sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediator memiliki pengaruh positif bagi komitmen organisasional perawat.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

Bab I Pendahuluan

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki keutamaan sebagai pilar dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia atau biasa disebut perawat dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting. Mereka merupakan sumber daya utama yang berperan sebagai penggerak organisasi, dengan keikutsertaan serta komitmen mereka pada organisasi, organisasi bisa menjadi lebih kompetitif. Sebagai pusat rujukan kesehatan, rumah sakit dituntut mampu memberikan pelayanan yang komprehensif bagi setiap pasiennya. Sebagai bagian dari tenaga kerja di rumah sakit, perawat memiliki peranan yang sangat penting dalam rumah sakit karena perawat memiliki kontak langsung dan terlama dengan pasien serta keluarganya. Oleh sebab itu, upaya penyelenggaraan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari peranan yang diberikan perawat. Mengingat pentingnya peranan perawat yang begitu penting, rumah sakit harus memikirkan bagaimana cara agar perawat tersebut memiliki komitmen pada organisasi.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin?
2. Bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin?
3. Bagaimana pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin?
4. Bagaimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin?
5. Bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin?
6. Bagaimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasional perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin.
2. Menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin.
3. Menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Suaka Insan.

4. Menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin.
5. Menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin.
6. Menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator.

D. Manfaat Penelitian

- Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi bagi studi sumber daya manusia, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional perawat.

- Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan masukan bagi pihak Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin yang berguna dalam pengambilan keputusan manajerial untuk meningkatkan komitmen organisasional perawat.

E. Sistematika Penulisan

Bab I	Pendahuluan
Bab II	Landasan Teori
Bab III	Metode Penelitian
Bab IV	Analisis Data dan Pembahasan
Bab V	Penutup

Bab II Landasan Teori

A. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengantisipasi *trend* masa depan, mengajarkan kemungkinan baru dan membangun organisasi menjadi komunitas yang berisikan orang-orang yang merasa tertantang (Kranenburg, 2013). Komponen gaya transformasional adalah *idealized influence*, *intellectual stimulation*, *inspirational motivation*, *individualized consideration*.

B. Budaya Organisasi

Glaser et al. (1987); Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan trading. Komponen budaya organisasi antara lain, *supportive culture*, *bureaucratic culture*, *innovative culture*.

C. Kepuasan Kerja

Perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan menurut Testa (1999) dan Locke (1983); Kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan ataupun pengalaman-pengalaman pekerjaan. Nasarudin (2001); Igalens and Roussel (1999); *Job satisfaction may be as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences*. Dalam pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja hubungan dengan sesama rekan kerja, hubungan dengan supervisi, durasi pekerjaan, kesempatan untuk mengembangkan diri, adanya kesempatan untuk promosi, gaji, keamanan pekerjaan, serta keseluruhan mengenai pekerjaan itu sendiri.

D. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan sebuah perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya, merasa harus bekerja lebih keras, dan setia pada organisasi (Meyer & Allen, 1998:195). Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk lebih dekat dengan organisasi. Semakin berkomitmen seorang karyawan, maka ia akan semakin meningkatkan komitmen organisasional demi organisasi. Komponen komitmen organisasional, *affective commitment, normative commitment, continuance commitment*.

E. Hipotesis

H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

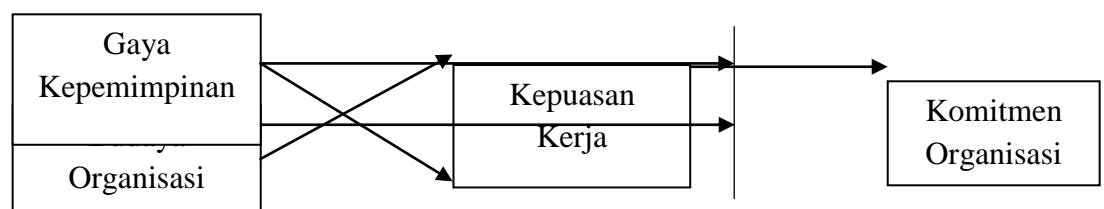
H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

H4: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional

H5: Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

H6: Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional melalui variabel kepuasan kerja.

F. Kerangka Penelitian



Bab III Metode Penelitian

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah perawat pada Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan dan pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini akan dilakukan di rumah sakit di Banjarmasin, Kalimantan Selatan dengan metode survey. Metode survey merupakan sebuah penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil. Populasi dari penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Banjarmasin yang berjumlah 171 orang.

B. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang akan diukur adalah:

- Variabel bebas (independent), merupakan variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan pada Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin

a) Gaya kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan pada penelitian ini lebih ditekankan pada jenis kepemimpinan transformasional. Komponen yang menjadi penilaian untuk gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

- 1) *Idealized Influence*; dimana pemimpin bertindak sebagai *role model* terhadap anggotanya.
- 2) *Inspirational Motivation*; dimana pemimpin selalu menunjukkan rasa optimis dan antusias.
- 3) *Intellectual Stimulation*; dimana pemimpin memberikan stimuli bagi karyawan untuk menjadi lebih kreatif dan inovatif
- 4) *Individual Consideration*; dimana pemimpin berperan sebagai pelatih dan mentor.

b) Budaya organisasi (X_2)

Menurut Wallach (1983; 30), cara untuk menganalisis budaya organisasi adalah dengan membagi budaya menjadi tiga kategori, yaitu:

- 1) Budaya birokrasi (*bureaucratic culture*), yaitu budaya yang sangat terorganisasi dan sistematis yang didasari oleh kejelasan tanggung jawab dan otoritas. Organisasi dengan budaya ini bersifat stabil, terstruktur, memiliki prosedur yang jelas, hierarki yang jelas, dan berorientasi pada kekuatan.

- 2) Budaya inovasi (*innovative culture*), yaitu lingkungan pekerjaan yang menantang, kreatif, dan berorientasi pada hasil.
 - 3) Budaya mendukung (*supportive culture*), yaitu budaya yang menunjukkan kerja sama tim dan berorientasi pada orang, mendukung dan memiliki kepercayaan satu dengan yang lain. Budaya ini harmonis, saling percaya, aman, humanistik serta kolaboratif.
- Variabel Mediator atau Intervening, merupakan variabel Kepuasan Kerja (X_3). Penilaian kepuasan kerja pada penelitian ini dibagi menjadi lima aspek, yaitu: gaji, prospek promosi, hubungan antar karyawan, supervisi, serta budaya pekerjaan.
 - Variabel terikat (dependent), merupakan variabel komitmen organisasional (Y) pada Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin. Penilaian variabel komitmen organisasional dibagi menjadi tiga komponen, yaitu:
 - a) Komitmen Afektif, karyawan memiliki minat yang tinggi untuk tetap tinggal di organisasi.
 - b) Komitmen Normatif, karyawan merasakan adanya kerugian yang muncul apabila ia meninggalkan perusahaan
 - c) Komitmen kontinuans, perasaan karyawan yang disesuaikan dengan norma serta nilai bahwa bekerja adalah suatu keharusan.

D. Teknik Penentuan Sampel

Teknik penentuan sampel adalah dengan metode *purposive sampling*, dimana teknik ini berguna untuk mengetahui informasi dari target yang lebih spesifik. Maka dari itu, target pada penelitian ini adalah perawat yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Untuk mengurangi kesalahan pada penarikan sampel, maka rumus yang digunakan adalah milik Slovin, yaitu

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Persen Kelonggaran ketidaktelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Jumlah tenaga kerja pada Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin adalah sebanyak 171 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin maka jumlah sampel yang dapat diambil adalah 63 orang. Jumlah tersebut didapat melalui perhitungan berikut:

$$n = \frac{121}{1 + 121 (0.10)^2}$$

$$n = \frac{121}{1 + 1,21}$$

$$n = \frac{171}{2.21}$$

$n = 54,75$ dibulatkan menjadi 55

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner kepada karyawan di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan tertulis dan kemudian dibagikan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan (Sugiyono: 2007). Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan yang telah disediakan alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat. Pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasional, serta kepuasan kerja karyawan. Kuesioner penelitian ini terbagi atas 5 bagian. Bagian pertama berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang demografi responden. Bentuk pertanyaan dalam bagian ini adalah pertanyaan pilihan ganda dengan alternatif jawaban yang telah disediakan. Bagian kedua dari kuesioner ini adalah pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel-variabel penelitian ini yang menggunakan skala likert dengan bobot:

Selalu	diberi bobot 5
Sering	diberi bobot 4
Kadang-kadang	diberi bobot 3
Sesekali	diberi bobot 2
Tidak Pernah	diberi bobot 1

E. Rancangan Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor dengan skor total dari variabel dengan korelasi product moment hanya butir yang valid dan taraf signifikansi 0.05 dilakukan dengan program SPSS 22 for Windows. Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan Cronbach's alpha, dimana >0.9 baik sekali, >0.8 baik, >0.7 dapat diterima, >0.6 dipertanyakan, >0.5 buruk, dan <0.5 tidak dapat diterima.

2. Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah menganalisis data kualitatif dalam bentuk angka (Sugiyono, 2002: 13). Dalam penelitian ini analisis kuantitatif yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) yang perhitungannya dibantu oleh analisis regresi.

3. Uji Hipotesis

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dari berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasional karyawan. Hipotesis statistiknya adalah:

- a) $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$, berarti tidak ada pengaruh dari X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (budaya organisasi), X_3 (kepuasan kerja) secara bersama-sama terhadap Y (komitmen organisasional).
- b) $H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$, berarti ada pengaruh dari X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (budaya organisasi), X_3 (kepuasan kerja) secara bersama-sama terhadap Y (komitmen organisasional).

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hipotesis statistiknya adalah,

- a) $H_0: b_i = 0$, berarti tidak ada pengaruh parsial antara X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (budaya organisasi), X_3 (kepuasan kerja) terhadap Y (komitmen organisasional).
- b) $H_a: b_i \neq 0$, berarti ada pengaruh secara parsial antara X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (budaya organisasi), X_3 (kepuasan kerja) terhadap Y (komitmen organisasional).

BAB IV Analisis Data dan Pembahasan

A. Analisis Data Deskriptif Responden

Penelitian ini menggunakan perawat sebagai responden. Jumlah total perawat yang bekerja di Rumah Sakit Suaka Insan adalah 170 orang. Tetapi pada penelitian, perawat yang tergolong sebagai responden adalah perawat yang telah bekerja lebih dari 1 tahun yang berjumlah 121 orang. Peneliti menyebarkan 90 kuesioner dan yang kembali sebanyak 80 kuesioner, sehingga besarnya tingkat pengembalian kuesioner adalah sebesar 80 %. Berdasarkan jenis kelamin, maka dapat disimpulkan dari total 80 perawat yang menjadi responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan (82.5%). Berdasarkan tabel distribusi diatas, dari total 80 orang perawat yang menjadi responden, mayoritas berpendidikan Diploma III Perawat (61.3 %). Dilihat berdasarkan tabel distribusi responden berdasarkan masa kerja, maka dapat disimpulkan bahwa banyak perawat yang loyal terhadap Rumah Sakit mereka bekerja. (42.5 %).

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's* kuesioner gaya kepemimpinan adalah 0.897 lebih besar dari 0.60, maka kuesioner gaya kepemimpinan transformasional adalah reliabel. Sedangkan untuk melihat apakah kuesioner variabel gaya kepemimpinan transformasional valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* dengan nilai kritis. Tiap-tiap item pertanyaan pada kuesioner diatas memiliki nilai lebih besar dari 0.19, maka kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner gaya kepemimpinan transformasional valid dan reliabel.
2. Berdasarkan tabel diatas, tiap-tiap item kuesioner memiliki nilai lebih besar dibandingkan nilai kritis atau t tabel, maka item-item kuesioner budaya organisasi dapat dinyatakan valid. Sedangkan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's* pada kuesioner ini adalah 0.850 lebih besar daripada 0.60, maka kuesioner ini dapat dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner budaya organisasi bersifat valid dan reliabel.
3. Nilai masing-masing *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan nilai kritis, maka dapat disebut valid. Sedangkan nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* = 0.853, lebih besar daripada 0.60, berarti kuesioner tersebut reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner kepuasan kerja bersifat valid dan reliabel.
4. Masing-masing item kuesioner memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis yaitu, 0.19, maka item-item kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid. Sedangkan nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's* = 0.879 lebih besar dibandingkan 0.60 berarti reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut valid dan reliabel.

C. Analisis Data

1. Hipotesis Pertama

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	30.885	3.952		7.815	.000
GK. Transformasional	.547	.093	.553	5.855	.000

a. K $R = 0.553$, $R \text{ square} = 0.305$, $\text{Adj. } R \text{ Square} = 0.296$, $F=34.276$

o

efisien Koefisien beta yaitu 0.553 yang artinya bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

- b. Besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepuasan kerja perawat adalah sebesar 30.5 % sedangkan 69.5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Secara statistik, uji t menghasilkan nilai $t=5.855$ dan memiliki signifikansi 0.00, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima.

2. Hipotesis Kedua

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	15.031	4.562		3.295	.001
Budaya Organisasi	.709	.083	.695	8.544	.000
$R = 0.695$, $R \text{ square} = 0.483$, $\text{Adj. } R \text{ square} = 0.477$, $F = 72.994$					

- a. Koefisien beta yaitu 0.695 yang artinya bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat.
- b. Besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat adalah sebesar 48.3 % sedangkan 51.7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Secara statistik, uji t pada budaya organisasi yang bersifat birokrasi menghasilkan nilai $t=8.544$ dan memiliki signifikansi 0.00, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja perawat diterima. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima

3. Hipotesis Ketiga

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	23.293	3.417		6.816	.000
Kepuasan Kerja	.385	.063	.568	6.097	.000
$R = 0.568$, $R \text{ square} = 0.323$, $\text{Adj. } R \text{ square} = 0.314$, $F = 37.178$					

- a. Koefisien beta yaitu 0.568 yang artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasional.

- b. Besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja perawat adalah sebesar 32.3 % sedangkan 67.7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Secara statistik, uji t menghasilkan nilai $t=6.097$ dan memiliki signifikansi 0.00, maka hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional perawat. Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima.

4. Hipotesis Keempat

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	28.793	2.699		10.669	.000
Gk. Transformasional	.363	.064	.542	5.698	.000
R = 0.542, R square = 0.294, Adj. R Square = 0.285, F = 32.462					

- a. Koefisien beta gaya kepemimpinan transformasional yaitu 0.542 yang artinya bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasional perawat.
- b. Besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 29.4 % sedangkan 70.6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Secara statistik, uji t pada variabel gaya kepemimpinan transformasional menghasilkan nilai 5.698 dan memiliki signifikansi 0.00, maka hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat diterima. Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima.

5. Hipotesis Kelima

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	33.751	4.138		8.157	.000
Budaya Organisasi	.187	.075	.271	2.486	.015
R = 0.271, R square = 0.073, Adj. R square = 0.062, F = 6.182					

- Koefisien beta budaya organisasi yaitu 0.271 yang artinya bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasional perawat.
- Besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 7.3 % sedangkan 92.7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Secara statistik, uji t pada variabel budaya organisasi menghasilkan nilai 2.486 dan memiliki signifikansi 0.15, maka hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional perawat melalui kepuasan kerja diterima. Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima.

6. Hipotesis Keenam

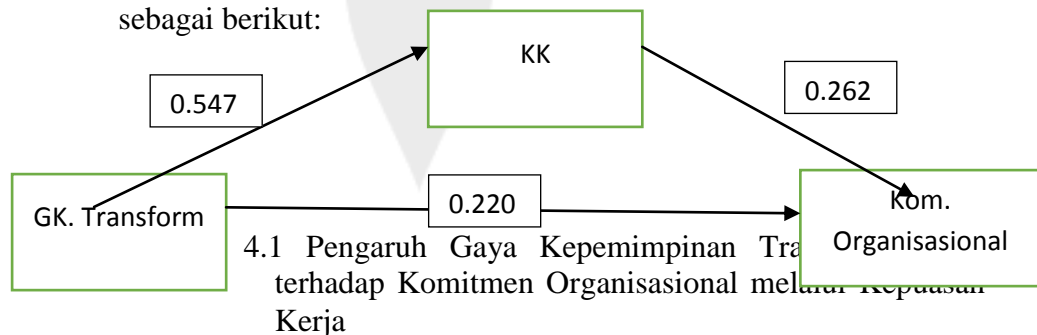
Tabel 4.14 Analisis Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	20.704	3.350		6.181	.000
GK. Transform	.220	.071	.328	3.096	.003
K. Kerja	.262	.072	.387	3.644	.000
R= 0.631 R square= 0.398 Adj. R square=0.382					

Sumber: Data Primer diolah, (2014)

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien beta gaya kepemimpinan transformasional yaitu 0.328 yang artinya semakin sering gaya kepemimpinan transformasional diterapkan maka akan semakin tinggi komitmen organisasional perawat.
- Untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh mediasi variabel kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional maka perlu dilakukan perhitungan sebagai berikut:



Perhitungan pengaruh mediasi:

Besarnya pengaruh langsung dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional adalah 0.220. Sedangkan besar pengaruh tidak langsungnya adalah $(0.547) \times (0.262) = 0.143314$. Total pengaruhnya adalah $(0.220) + (0.547 \times 0.262) = 0.363$. SEE dari koefisien efek tidak langsung adalah:

$$Sp2p3 = \sqrt{(0.262)^2(0.093)^2 + (0.547)^2(0.072)^2 + (0.093)^2(0.072)^2}$$

$$Sp2p3 = 0.0467935661$$

Berdasarkan $Sp2p3$ ini, nilai t statistik untuk menghitung pengaruh mediasi adalah

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0.413314}{0.04678} = 3.062$$

Oleh karena nilai t hitung adalah 3.062 lebih besar dibanding t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.413 signifikan yaitu terdapat pengaruh mediasi. Sedangkan pengaruh mediasi bernilai $(0.305)(0.398) = 0.121$. Variabel kepuasan kerja sebagai mediator menurunkan tingkat komitmen organisasional menjadi 0.121 dari yang sebelumnya bernilai 0.294.

Tabel 4.15 Analisis Regresi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja

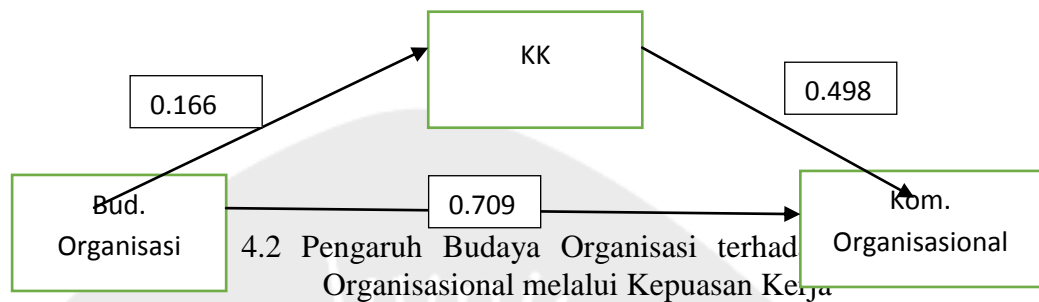
Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	26.267	3.716		7.069	.000
KK	.498	.086	.735	5.762	.000
BO	.166	.088	.240	1.882	.064

R= 0.594 R square= 0.353 Adj. R square=0.335

Sumber: Data Primer diolah (2014)

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien beta gaya budaya organisasi yaitu 0.353 yang artinya semakin sesuai budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin tinggi komitmen organisasional perawat.
- Untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh mediasi variabel kepuasan kerja terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasional maka perlu dilakukan perhitungan sebagai berikut:



Perhitungan pengaruh mediasi:

Besarnya pengaruh langsung dari Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional adalah 0.709. Sedangkan besar pengaruh tidak langsungnya adalah $(0.166) \times (0.498) = 0.082668$. Total pengaruhnya adalah $(0.709) + (0.166 \times 0.498) = 0.791668$. SEE dari koefisien efek tidak langsung adalah:

$$Sp2p3 = \sqrt{(0.498)^2(0.083)^2 + (0.166)^2(0.086)^2 + (0.083)^2(0.086)^2}$$

$$Sp2p3 = 0.044308$$

Berdasarkan $Sp2p3$ ini, nilai t statistik untuk menghitung pengaruh mediasi adalah

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0.082668}{0.044308} = 1.8657$$

Oleh karena nilai t hitung adalah 1.9657 lebih besar dibanding t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.86, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.082 signifikan yaitu terdapat pengaruh mediasi. Sedangkan pengaruh mediasi bernilai $(0.483)(0.353) = 0.170$. Variabel kepuasan kerja sebagai mediator meningkatkan komitmen organisasional menjadi 0.170 dari yang sebelumnya bernilai 0.073. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediator diterima. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dari 80 responden yang menjadi sampel pada Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 82.5%.

2. Dari 80 responden yang menjadi sampel, sebagian besar telah bekerja lebih dari 10 tahun pada Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin dengan persentase 42.5%.
3. Dari total 80 responden, sebagian besar merupakan lulusan Diploma III bidang Keperawatan dengan persentase 61.3 %.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dicerminkan dari nilai koefisien beta sebesar 0.553, yang berarti semakin sering gaya kepemimpinan transformasional diterapkan maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat.
5. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dicerminkan dari nilai koefisien beta sebesar 0.695, yang berarti semakin sering budaya organisasi diterapkan maka semakin tinggi kepuasan kerja perawat.
6. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dicerminkan dari nilai koefisien beta sebesar 0.568, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasional.
7. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dicerminkan dari nilai koefisien beta sebesar 0.542, yang berarti semakin sering gaya kepemimpinan transformasional diterapkan maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasional.
8. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dapat dicerminkan dari nilai Koefisien beta sebesar 0.271 yang artinya semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasional.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan implikasi manajerial sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan transformasional telah tepat digunakan dalam Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin. Jenis kepemimpinan ini mampu memberikan rasa puas bagi perawat. Budaya organisasi yang bersifat birokrasi telah berhasil membuat kepuasan kerja bagi perawat. Budaya organisasi birokrasi yang lebih terstruktur dan sistematis sangat membantu perawat dalam melaksanakan tugas yang mereka lakukan. Rumah Sakit Suaka Insan perlu mengkaji lebih jauh mengenai faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja perawat sehingga mereka semakin memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

C. Saran

Saran yang dapat diberikan pada Rumah Sakit Suaka Insan berdasarkan penelitian ini adalah:

1. Perlu diadakan studi lebih lanjut mengenai perilaku organisasi dan perawat di Rumah Sakit, ini akan membantu meningkatkan daya tahan Rumah Sakit.

2. Manajemen rumah sakit harus lebih sering menerapkan jenis gaya kepemimpinan transformasional dalam masing-masing bagian agar dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.
3. Berdasarkan data demografis responden, kepuasan kerja pada perawat yang sudah lama bekerja kurang karena sedikitnya pendapatan yang mereka peroleh, sehingga manajemen sebaiknya meninjau ulang sistem pengupahan di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyadari bahwa pada penelitian ini terdapat banyak keterbatasan yang dimiliki. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penggunaan daftar pertanyaan sebagai instrumen dalam penelitian ini tetap memiliki kemungkinan bias antara persepsi responden dengan kenyataan atau fakta yang ada

Daftar Pustaka

- Avolio, B. (2007). Promoting more integrative strategies for leadership theory-building. *Journal of American Psychology*, 25-33.
- Beach, Lee Roy, (1993). *Making The Right Decision Organizational Culture, Vision and Planning*, Prentice-Hall Inc, United States of America.
- Chatman, Jennifer and Bersade (1997). *Employee Satisfaction*, Factor Associated
- Chen, L. (2004). Examining the effect of organization culture and leadership behaviors on organizational commitment, job satisfaction and job performance at small and middle firms of Taiwan. *Journal of American Academy of Business*, 5 (1/2), 432-438.
- Chi, H. K (2007). *The Effects of transformational leadership, organizational culture, job satisfaction on the organizational performance in the Non Profit Organizations*.
- Glaser, Susan R; Zamanou, Sonia and Hacker Kenneth, 1987, *Measuring and Interpreting Organizational Culture*. *Management Communication Quarterly* Vol.1 No.2 pp 173-178.
- Hayana, Tika (2014), Pengaruh Dimensi-Dimensi *On-The-Job Embeddedness* terhadap Keinginan untuk Keluar pada Perawat di RS Bethesda Lempuyangwangi dan RS Bhayangkara Yogyakarta, Skripsi, Program Studi Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Hughes, Richard L. Ginnet, Robert C. Curply, Gordon J., 1999, *Leadership Enhancing the Lessons of Experience*, Printed in Singapore: Irwin McGraw-Hill.
- Hofstede, Geert, (1986), *Culture's Consequences, International Differences in Work -Related Values*. Sage Publication, Beverly Hills/London/New Delhi

- Kreitner, Robert, Kinicki, Angelo, (1995). *Organizational Behavior*, Third Edition, Printed in The United State of America: Richard D. Irwin Inc.
- Kuncoro, Mudrajad (2013). *Metode Kuantitatif*, Cetakan I, Edisi 4, Penerbit UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Linz, Susan J., 2002, *Job Satisfaction Among Russian Workers*, William Davidson Institute Working Paper, Research Fellow William Davidson Institute University of Michigan pp. 8-15.
- Locke E.A., (1983). *The Nature and Causes of Job Satisfaction in Dunnette, M.D.(Ed), Hand Book Of Industrial Psychology*, John Wiley & Sons, New York.
- Lok, P., & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change development. *Leadership & Organizational Development*, 20 (7), 365-377.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross-Natural comparison. *Journal of Management Development*, 23 (4), 321-338.
- Lok, P., Wang, P., Westwood, B., & Crawford, C. (2007). *Antecedents of job satisfaction and organizational commitment and the mediating role of organizational sub culture*. Sydney.
- Mohammad, J., Habib, F., & Alias, M. (2011). Job satisfaction and organizational citizenship behavior: an empirical study at highre learning institutes. *Asian Academy of Management Journal*, 16 (2), 149-165
- Meyer, J., & Allen, N. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Meyer, J., & Allen, N. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide*. Ontario: University of Western Ontario.
- Mowday, R. T., Steers, R M., & Porter, L. W. (1979). *The measurement of organizational commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

- Nasarudin, 2001, *Job satisfaction and organizational commitment among the Malaysian workforce. Proceeding of 5 th Asian Academic of Management Conference Kuantan Pahang* pp. 270-276.
- Nawawi, Ismail (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Komitmen organisasional*, Cetakan I, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu (1997). *Budaya Organisasi*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Porter, L., & Smith, F. (1970). *The etiology of organizational commitment*. Irvine: University of California.
- Raju, P., & Srivastava, R. (1994). Factors contributing to commitment to the teaching profession. *International journal of Education Management*, 8 (5), 7-13.
- Samad, S. (2007). Assessing the effects of Job satisfaction and Psychological Contract on Organizational commitment among employees in Malaysian SMEs. *The 4th SMEs in a Global Economy Conference*
- Santoso, S. (2006). *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 14*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sempane, M., Rieger, H., & Roodt, G. (2002). Job satisfaction in relation to organizational culture. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28 (2), 23-30.
- Smith, P., & Peterson, M. (1988). *Leadership Organizations and culture: an event management model*. London: Sage Publications
- Sugiyono (2002). *Metode Penelitian Administrasi*, CV Alfabeta, Bandung
- Sugiyono (2004). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh, Alfabet, Bandung
- Testa, Mark R., (1999), Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: an Empirical Investigation. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol 20 No.3 pp. 154-161.
- Thoha, Miftah (2006). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, CV. Rajawali Press, Jakarta
- Wallach, E. (1983). Individuals and organizations: The culture match. *Training and development journal*, 12, 28-36